

**“Met Noloc
voel ik me
nog sterker
in mijn vak”**

Joyce Blok, Joy! Loopbaancoaching
Noloc erkend Loopbaanprofessional

- Up-to-date kennis via de beroepsvereniging
- Groeikansen via o.a. vakbijeenkomsten
- Opstap naar Register Loopbaanprofessional
- Voorsprong bij veel opdrachtgevers
- Vakgenoten als sparringpartners

noloc
vereniging voor
loopbaanprofessionals

Loopbaanadvies | Outplacement | Beroepskeuzeadvies | Re-integratie | Carrièrecoaching

www.noloc.nl Een streepje vóór dankzij Noloc erkenning.



Waarom komen werkloze 50-plussers moeilijk aan een baan?

Sarah Vansteenkiste, Nick Deschacht & Luc Sels

Werkloze 50-plussers hebben het vaak moeilijker dan jongere leeftijdsgroepen om een job te vinden. Hoe komt dit? In onze studie testen we mogelijke determinanten van het verschil in jobkansen in Vlaanderen tussen jongere en oudere leeftijdsgroepen. We bestuderen daarbij ook hoe groot de bijdrage is van elk van de vooropgestelde determinanten in het verklaren van dit verschil.

De hertewerkstellingskansen van werkloze 50-plussers zijn extreem laag in vergelijking met deze van 18-tot 49-jarigen (European Commission, 2010). Dit is een gekend fenomeen in de westerse wereld, waar ook de Vlaamse arbeidsmarkt niet aan ontsnapt. In 2013 bedroeg de gemiddelde maandelijkse doorstroom naar werk van Vlaamse 50-plussers 3,1%, tegenover respectievelijk 14,4% en 9,6% in de leeftijdsgroepen jonger dan 25 jaar en 25-49 jaar (cijfers VDAB). Er zijn reeds een aantal onderzoeken gebeurd naar de determinanten van deze lagere jobkansen bij 50-plussers. De gespecialiseerde 'job search' literatuur focust daarbij vooral op het zoekgedrag om jobkansen te verklaren en meer bepaald op zoekintensiteit (vb. Kanfer, Wanberg en Kantrowitz, 2001; Saks, 2005). Zoekintensiteit geeft aan hoe vaak werkzoekenden tijdens een bepaalde periode bepaalde zoekactiviteiten uitvoeren, zoals het bezoeken van jobwebsites, het bespreken van jobmogelijkheden met vroegere werkgevers, enzoverder. Andere auteurs suggereren echter dat ook andere factoren een verklaring kunnen bieden, zoals looneisen, scholingsniveau, betrokkenheid tot werk en discriminatie (vb. OECD, 2006; Posthuma en Campion, 2009).



In onze studie brengen we een rijke set van variabelen samen die de lagere jobkansen van 50-plussers kunnen helpen verklaren. Via een uitgebreide bevraging bij 647 Vlaamse recente werklozen en een opvolgbevraging drie maanden nadien, kunnen we testen of deze variabelen inderdaad het verschil in jobkansen duiden. Dit is de eerste doelstelling van deze studie. Een tweede doelstelling is om ook de grootte van de bijdrage van elk van deze variabelen te achterhalen. We doen dit aan de hand van een decompositieanalyse. Dit is een techniek die reeds eerder gebruikt werd om het verschil in loon en promotiemogelijkheden tussen mannen en vrouwen te bestuderen (vb. Fortin, Lemieux en Firpo, 2011), maar die – voor zover wij weten – nog niet gebruikt is geweest om het verschil in jobkansen te analyseren. Aan de hand van deze analyse krijgen we daarom een duidelijker beeld van de factoren die een belangrijke rol spelen in het herintrededebat van 50-plussers en waarop beleidsmatig (verder) ingezet kan worden.

Vermoedelijke determinanten lagere jobkansen 50-plussers

Aan de hand van zoektheorieën kunnen we verschillende determinanten van herintrede onderscheiden (vb. Gorter en Kalb, 1996). Deze theorieën beschouwen herintrede als een succesvolle opeenvolging van drie nodige stappen: (1) een vacature moet door de werkzoekende opgemerkt worden, (2) de werkzoekende moet bereid zijn om op deze baan in te tekenen en (3) de werkgever moet bereid zijn om de betrokken werkzoekende aan te werven. We vermoeden dat deze drie stappen anders ingevuld worden in de groep van werkloze 50-plussers in vergelijking met 18-tot 49-jarigen.

Om een nieuwe job te kunnen vinden moet een werkloze allereerst op de hoogte zijn van mogelijke vacatures (stap 1). Alleen zo kan de werkloze potentiële joboportunities tegenover elkaar afwegen en beslissen voor welke jobs te solliciteren. Op basis van voorgaand onderzoek (vb. Kanfer et al., 2001) vermoeden we dat 50-plussers hun zoektocht naar werk minder intensief aanpakken dan jongere leeftijdsgroepen wat een eerste belangrijke verklaring kan vormen voor hun lagere jobkansen.

Naast het opmerken van vacatures moet een werkzoekende eveneens bereid zijn om in te tekenen op een baan (stap 2). Onderzoek suggereert dat loon en pensioensstand in de aangeboden job twee belangrijke factoren zijn die de beslissing om een job al dan niet te aanvaarden beïnvloeden. De link tussen looneisen en leeftijd wordt niet vaak onderzocht (De Coen, Forrier en Sels, 2014). Toch lijkt de literatuur te suggereren dat naarmate de leeftijd toeneemt ook de looneisen toenemen, bijvoorbeeld omwille van beloningssystemen. Denk hierbij aan anciënniteitsbeloning die het min of meer normaal maakt dat lonen – en dus ook looneisen – toenemen met de leeftijd. De bereidheid om te pendelen zou dan weer afnemen met de leeftijd (vb. So, Orazem & Otto, 2001), onder andere omdat oudere personen meer belang hechten aan vrije tijd (Kooij, de Lange, Jansen & Dijkers, 2008).

De bereidheid een job te aanvaarden kan verder worden bepaald door de werkbetrokkenheid en de ervaren druk van naaste familie en vrienden. Ook hier verwachten we dat deze twee variabelen anders ingevuld worden naargelang de leeftijd. Aangezien mensen gemiddeld gesproken meer belang hechten aan vrije tijd, hobby's en familie naarmate ze ouder worden (Kooij et al., 2008), kunnen ze zich ook minder betrokken voelen tot werk dan jongere leeftijdsgroepen. Dit kan hun motivatie en daarmee ook hun jobkansen beïnvloeden. Daarnaast is het zo dat 50-plussers minder druk kunnen ervaren van hun naaste omgeving om te zoeken naar werk. Vooral van jongere personen verwacht de maatschappij dat ze zoeken naar werk, terwijl dit bij 50-plussers minder het geval is (Vansteenkiste, Verbruggen en Sels, 2013).

Zelfs als werkzoekenden op de hoogte zijn van alle vacatures en ook bereid zijn er op in te gaan, kan een werkgever beslissen hen geen jobaanbieding te geven (stap 3). Factoren zoals opleidingsniveau, geslacht, etniciteit en een arbeidshandicap kunnen het beslissingsproces van de werkgever mee bepalen (Lamberts et al., 2012). We houden daarom rekening met deze variabelen in onze analyses.

Kenmerken van werkzoekende 50-plussers

De resultaten van onze analyse tonen aan dat zoals ver-

wacht 50-plussers minder intensief zoeken naar werk, minder sollicitatiebrieven versturen en hogere looneisen stellen. Zo sturen 50-plussers gemiddeld 14 sollicitatiebrieven in een periode van 3 maanden in vergelijking met 17 bij 18-tot 49-jarigen en hun netto-looneisen liggen gemiddeld 169 euro hoger. Ze hebben echter een even grote werkbetrokkenheid en ervaren een gelijkaar-

Het feit dat werkloze 50-plussers minder hard zoeken naar werk verklaart een behoorlijk deel van hun lagere jobkansen

dige druk vanuit hun nabije omgeving als de jongere leeftijdscategorie. Daarnaast is het aandeel vrouwen, allochtonen, arbeidsgehandicapten en hoger geschoolden kleiner bij de 50-plussers (respectievelijk 14, 4, 4 en 7 procentpunt kleiner).

Hoe groot is de bijdrage van elke verklarende variabele?

De jobkansen, de kans om na drie maanden terug aan de slag te zijn, van de 50-plussers uit onze survey bedraagt 28%, tegenover 40% bij de 18- tot 49-jarigen. Er is dus een verschil in jobkansen van 12 procentpunten. Om na te gaan welke factoren het verschil in jobkansen bepalen, voeren we een 'decompositieanalyse' uit. Alle variabelen die we opnemen in de analyse verklaren samen 3,5 procentpunten van het verschil in jobkansen, wat 30% is van het totale verschil in jobkansen. Slechts één derde van het verschil in jobkansen is dus verklaarbaar op basis van de specifieke kenmerken van de werkloze 50-plussers, terwijl de rest (70%) onverklaard blijft.

We constateren allereerst dat het feit dat werkloze 50-plussers minder hard zoeken naar nieuw werk 15% van hun lagere jobkansen verklaart. Met andere woorden: indien 50-plussers even hard zouden zoeken als 18- tot 49-jarigen zou hun jobkansen 2 procentpunten hoger kunnen liggen (=15% van 12 procentpunten). Onze resultaten geven verder aan dat de hogere looneisen van 50-plussers nog eens 8% verklaren. Het lagere scho-

lingssniveau verklaart eveneens 8%. Ook het feit dat oudere werklozen overwegend mannelijk zijn, verklaart 9% van het verschil in jobkans. De resultaten suggereren verder dat de bijdragen van verschillen in werkbetrokkenheid, pendeltijd en druk vanuit de omgeving verwaarloosbaar zijn.

Het is mogelijk dat 50-plussers te hoge looneisen stellen

Enkele conclusies

Onze resultaten wijzen er allereerst op dat een deel van de lagere jobkans van 50-plussers kan weggewerkt worden door bepaalde kenmerken van hun zoekproces aan te pakken. Het feit dat werkloze 50-plussers minder hard zoeken naar werk verklaart een behoorlijk deel van hun lagere jobkans. Dit is een belangrijke vaststelling, zeker gezien de wil om te werken (werkbetrokkenheid) niet aangetast blijkt bij de werkloze 50-plussers uit onze dataset. De onderzochte werkloze 50-plussers lijken dus niet te focussen op hun nakende pensionering. Activeringsmaatregelen en het actief begeleiden van 50-plussers in hun zoektocht naar nieuw werk zou daarom doeltreffend kunnen zijn. Dergelijke activering zou kunnen aanvangen vanaf het begin van de werkloosheidsduur, temeer gezien het grootste deel van de werkloze 50-plussers geen werk vindt op eigen kracht na drie maanden zoeken (72%).

De relatief hoge looneisen van 50-plussers verklaren eveneens een aanzienlijk deel van hun lagere jobkans. Enerzijds zou het kunnen dat de looneisen van 50-plussers niet exuberant zijn, maar verklaard kunnen worden doordat jongeren relatief lage looneisen stellen gegeven hun opleidingsniveau. Een groot deel van de schoolverlaters kiest inderdaad voor jobs waarin ze ondertewerkgesteld zijn (zie bijvoorbeeld Verhaest en Van der

Velden, 2013), waarschijnlijk vanuit de idee dat dit na verloop van tijd een opstap kan zijn naar betere jobs. Anderzijds is het mogelijk dat 50-plussers wel (te) hoge looneisen stellen. Voorgaand onderzoek suggereert dat hun looneisen mogelijk gestimuleerd worden door het systeem van anciënniteitsbeloning dat sterk verankerd is in de Belgische arbeidsmarkt (De Coen et al., 2014). Het geeft werknemers en werklozen de indruk dat het vanzelfsprekend is om hogere lonen te krijgen of te vragen op latere leeftijd. Een afzwakking van dergelijk systeem zou dan mogelijk de doorstroomkans naar werk van werkloze 50-plussers ten goede kunnen komen.

Blijft de vaststelling dat bijna tweederde van het verschil in jobkans onverklaard blijft. We mogen hieruit niet concluderen dat louter leeftijdsdiscriminatie in het spel is. Maar het mag duidelijk zijn dat 50-plussers niet alleen verantwoordelijk zijn voor hun lagere jobkans. Ze zijn tot op zekere hoogte onderhevig aan een belangrijke structurele component die buiten hun verantwoordelijkheid of controle ligt. Naast een versterkte begeleiding van de werklozen zelf, is er dus ook nood aan beleid dat zich nog sterker richt op de vele drempels die werkgevers ervan weerhouden 50-plussers aan te werven. ■

Dr. Sarah Vansteenkiste is postdoctoraal onderzoeker aan de onderzoeksgroep Personeel en Organisatie van de KU Leuven en aan het Steunpunt Werk en Sociale Economie. Ze doet onder meer onderzoek naar zoekgedrag van werklozen, de impact van heroriëntatie, uit- en intrede van 50-plussers, loopbaanmobiliteit en -patronen.

Nick Deschacht is docent aan de KU Leuven (Campus Brussel) en is als arbeidseconoom verbonden aan de Human Relations Research Group.

Luc Sels is decaan van de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen van de KU Leuven. Hij is tevens promotor van het Steunpunt Werk en Sociale Economie. In zijn onderzoek legt hij zich voornamelijk toe op arbeidsmarktdynamieken en -projecties, loopbaantransities en employability, en strategisch HRM en HR differentiatie.

Literatuur

- De Coen, A., Forrier, A., & Sels, L. (2014). The impact of age on the reservation wage: the role of employment efficacy and work intention: a study in the Belgian context. *Journal of Applied Gerontology*, no. Published online before print April 15, 2013.
- European Commission (2010). *Employment in Europe 2010*. Luxembourg: European Union.
- Fortin, N., Lemieux, T., & Firpo, S. (2011). Decomposition methods in economics. *Handbook of labor economics*, 4, 1-102.
- Gorter, C., & Kalb, G. (1996). Estimating the effect of Counseling and monitoring the unemployed using a job search model. *The Journal of Human Resources*, 31, 590-610.
- Kanfer, R., Wanberg, C., & Kantrowitz, T. (2001). Job search and reemployment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P., & Dikkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age. A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 364-394.
- Lamberts, M., Eeman, L., Groenez, S., & Capéau, B. (2012). Wie heeft voorrang op de arbeidsmarkt? Wat is de impact van leeftijd, geslacht, herkomst

- of een fysieke beperking van sollicitanten op het selectiegedrag van werkgevers? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 4, 133-138. OECD (2006). *Work longer, live longer*. Paris: OECD.
- Posthuma, R., & Campion, M. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35, 158-188.
- Saks, A. (2005). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors and outcomes. In S. Brown & R. Lent (eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 155-179). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- So, K., Orazem, P., & Otto, D. (2001). The effect of housing prices, wages and commuting time on joint residential and job location choices. *American Journal of Agricultural Economics*, 83, 1036-1048.
- Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., & Sels, L. (2012). 50-plus en werkloos: een blik op de zoektocht naar nieuw werk. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 2, 112-121.
- Verhaest, D., & Van der Velden, R. (2013). Cross-country differences in graduate overeducation. *European Sociological Review*, 29, 642-653.